

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAHAN DESA (STUDI KASUS APARATUR PEMERINTAHAN DESA SENAMA NENEK KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Disusun Oleh :

BAMBANG SUGITO

Nim. 10775000038


**PROGRAM S1
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : BAMBANG SUGITO
NIM : 10775000038
JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR
PEMERINTAHAN DESA (STUDI KASUS APARATUR
PEMERINTAHAN DESA SENAMA NENEK
KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR)

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING I


Nofri Ahadi, SE, MM
NIP.19701108200801 1 008

PEMBIMBING II


Mustiqowati Ummul F, M.Si
NIP.19791127200801 2 010

MENGETAHUI

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



WAR HARAHAP, M.Si
NIP. 19560202 198403 1 002

Ketua Jurusan
Ilmu Sosial Administrasi Negara



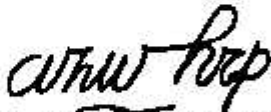
Drs. ALMASRI, M.Si
NIP. 19670801 200501 1 007

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : BAMBANG SUGITO
NIM : 10775000038
JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KUALITAS SUMBER DAYA
APARATUR PEMERINTAHAN DESAS (STUDI
KASUS APARATUR PEMERINTAHAN DESA
SENAMA NENEK KECAMATAN TAPUNG HULU
KABUPATEN KAMPAR)
HARI / TGL : JUM'AT / 20 MEI 2011

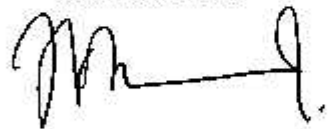
PANITIA PENGUJI

KETUA



Drs. AZWAR HARAHAP, M.Si
NIP. 19560202 1984403 1 002

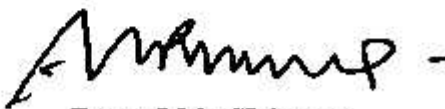
SEKRETARIS



IKHWANI RATNA SE, M.Si
NIP. 19830827 201101 2 014

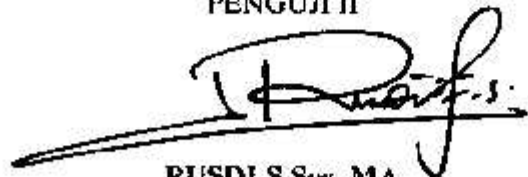
ANGGOTA

PENGUJI I



Drs. ALMASRI, M.Si
NIP. 19670801 200501 1 007

PENGUJI II



RUSDI S.Sos, MA
NIP. 19720906 2007101 002

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAHAN DESA (STUDI KASUS APARATUR PEMERINTAHAN DESA SENAMA NENEK KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR)

OLEH :

BAMBANG SUGITO

Penelitian ini dilakukan di Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa di Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa Di Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, sedangkan manfaat nya adalah sebagai bahan masukan dan pedoman yang dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan, khusus nya untuk meningkat kualitas sumber daya aparatur pemerinthan desa. Bentuk penelitian penulis adalah metode kualitatif, yang menjadi populasi adalah seluruh masarakat desa senama nenek yang berjumlah 3378 orang yang di jadikan sampel 100 orang, untuk mendapatkan sampel penulis menggunakan rumus slovin. Hasil analisa penelitian ini bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek masih di katagorikan Cukup Baik, ini dapat dilihat dari enam indikator yang dijadikan bahan penelitian yaitu terdiri dari, pendidikan, kepemimpinan, pengalaman, pengetahuan, keahlian, kemampuan.

Kata kunci : pendidikan, kepemimpinan, pengalaman, pengetahuan, keahlian, kemampuan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah Rabb Semesta Alam, Shalawat dan salam kepada Nabi kita Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam*, keluarga, para sahabat dan para pengikut Beliau hingga akhir zaman. *Alhamdulillah*, saya bersyukur kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa (Studi Kasus Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar)” dengan sebaik-baiknya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar Sarjana Sosial dan merupakan juga salah satu persyaratan yang harus ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Azwar Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Nopri Ahadi, Sc,MIM selaku dosen pembimbing satu dan atas bimbingan, pengarahan, saran serta dukungan yang berarti kepada penulis selama penyusunan skripsi.

3. Ibu Mustiqowati F, Ummul, M.Si selaku dosen pembimbing II atas bimbingan, pengarahan, saran serta dukungan yang berarti kepada penulis selama penyusunan skripsi.
4. Seluruh dosen-dosen pengajar di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak H Moch Alwi Aripin selaku kepala Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar atas izinya memperbolehkan penulis melakukan penelitian.
6. Ayahanda Khairunas dan ibunda Farida yang tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, perhatian, serta Do'a restunya pada setiap langkahku dan dorongan baik moril maupun materiil hingga terselesaikannya skripsi ini (kata-kata tidaklah cukup untuk mewakili rasa terima kasihku kepada ayahanda dan ibunda)
7. Saudara-saudaraku (Hairun Saleh, Syfafrizal, Zulfahmi, Kasmawati, dan Adek-adek saya Mita Erni, Anti Nuraini) dan seluruh keluargaku tercinta yang telah banyak memberikan dukungan, pengorbanan dan inspirasi selama studi sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Serta para generasi baru dari pasang keluarga khairunas dan farida, semoga dengan ini dapat memotivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan yang lebih baik dari apa yang saya dapatkan seperti sekarang ini, generasi penerus tersebut adalah, dendi warandana, mela, ilham pratama, tino, muhammad juhar, Muhammad hapis, semoga kelak pendidikan yang saya raih seperti sekarang ini agar lebih baik dari apa yang saya peroleh seperti sekarang ini.aminnnn

9. Sahabat-sahabatku angkatan 27 jurusan Adm Negara, Muhammad Azmi , Alfian Alkautsar, Asril Ramadhan, Meilina Erianti, S.Sos, Nurhikmah Amarah. S.Sos, Rena Pauwalis. S.Sos, Doris Mihaydi Has, S.Sos yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan doa, waktu, serta dukungan yang sangat besar kepada penulis..

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan- kekurangan, karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan..

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT senantiasa membimbing kita ke jalan yang penuh kebaikan dan kebenaran.

Aamiin...

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 27 Maret 2011

Penulis

Bambang sugito
NIM. 10775000038

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. pengertian otonomi daerah	9
2.2. pengertian otonomi desa	9
2.3. sumber daya manusia	12
2.4. kualitas sumber daya manusia.....	17
2.5. pemerintahan	20
2.6. pemerintahan desa	22
2.7. faktor-faktor kualitas sumber daya aparatur pemerintahan	23
2.8. hipotesis.....	40
2.9. variabel penelitian	41
2.10. konsep operasional	41
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	48
3.2. populasi dan sampel	48
3.3. Teknik Penarik sampel	49
3.4. Jenis dan Sumber Data	50
3.5. Teknik Pengumpulan Data	50
3.6. Analisa Data	51
 BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1. Keadaan Geografis	52
4.2. Keadaan Demografi	53
4.3. Sosial Budaya dan Ekonomi	54
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

5.1. Identitas Responden	66
5.2. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Apartur Pemerintahann Desa Senama Nenck	69
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan.....	95
6.2. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan utama pelaksanaan pembangunan disuatu daerah adalah untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, usaha dan niat baik tersebut belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan, karena pendekatan perencanaan pembangunan bersifat dari atas kebawah masih dalam perencanaan, dimana pendekatan seperti itu hanya menjadikan masyarakat menjadi sasaran (objek) pembangunan bukan pelaku (subjek).

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang telah direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah memberikan peluang dan kesempatan bagi desa dalam memberdayakan desa dan masyarakatnya untuk mewujudkan pemerataan pembangunan dan pelayanan yang optimal. Karna hampir semua desa dimana memiliki persoalan yang sama yaitu kemiskinan, kebodohan dan infrastruktur. “ merupakan konsep dan sasaran dari pelaksanaan otonomi “ Untuk itu pemerintahan yang ada di desa merupakan motor penggerak dan menjadi kunci utama keberhasilan otonomi desa sangat menentukan kemajuan desa.

Dilihat dari fungsi dan tugas aparatur pemerintahan desa yang sangat penting dan rumit sehingga perlu kesiapan, ketangguhan dan kualitas yang benar-benar mampu untuk melaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kualitas aparatur pemerintahan desa harus benar-banar di

perhatikan mengingat maju mundurnya masyarakat yang dilihat tidak terlepas dari sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik itu sumber daya alam, maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan yang paling penting dalam mengembangkan dan memajukan suatu daerah. Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada dalam suatu lembaga baik dalam lembaga pemerintah ataupun swasta.

Kualitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan mental). dengan demikian yang dimaksud dengan kualitas sumberdaya manusia adalah sebagai sesuatu yang memuaskan konsumen sehingga setiap upaya pengembangan kualitas harus dimulai dari pemahaman terhadap persepsi dan kebutuhan konsumen. kualitas sumber daya manusia mempunyai makna yang sangat luas, oleh karena itu menurut Soekidjo (2009 :2) kualitas sumber daya manusia dapat di lihat dari segi :

- a. Kepemimpinan
- b. Pengalaman
- c. Pendidikan.

Pengalaman merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam menjalankan tugas yang di jalankan nya, selain faktor pengalaman kepemimpinan juga merupakan faktor pendukung terbentuknya kualitas sumber daya manusia sebagaimana arti luas dari kepemimpinan itu sendiri yaitu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, pendidikan juga dapat membentuk kualitas sumberdaya manusia dan selanjutnya untuk melihat tingkat pendidikan sumber daya manusia aparatur pemerintahan hal ini dapat lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.
Tingkat Pendidikan Aparatur Pemerintah Desa di Desa Senama Nenek
Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

No	Aparatur Pemerintah Desa Senama Nenek	Tingkat Pendidikan
1	Kepala Desa	SMA
2	Sekretaris Desa	SD
3	Kaur Pemerintah	SMP
4	Kaur Keuangan	Diploma 3
5	Kaur Pembangunan	SMP
6	Kaur Umum	SMP
7	Kepala Dusun I	SMP
8	Kepala Dusun II	SD
9	Kepala Dusun III	SD
10	Kepala Dusun IV	SD

Sumber : Kantor Kepala Desa Senama Nenek 2009

Dengan melihat tabel diatas maka dapat diketahui tingkat pendidikan Aparatur Pemerintah Desa Senama Nenek didominasi pendidikan SD dan SMP dan masing-masing berjumlah 4 orang (40%) dan untuk pendidikan SMA serta diploma masing-masing sebanyak 1 orang (10%). dengan demikian pendidikan

yang dimiliki Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar secara keseluruhan masih jauh di harapan ini dapat dilihat pada tabel diatas.

Dari gejala-gejala yang ada terdapat beberapa permasalahan yang ada di desa senama nenek, di mana tugas-tugas kepala desa tidak berjalan sebagai mana mestinya, hal ini dikarenakan kepala desa sebagai pimpinan tertinggi di dalam pemerintahan desa, khususnya di desa senama nenek tidak mampu menjalankan roda pemerintahan sebagai mana yang diharapkan masyarakat. hal ini terjadi karena tidak mempunyai aparatur pemerintahan desa dalam mendata aset-aset desa yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat desa setempat, sehingga aset tersebut di biarkan begitu saja tanpa di kelola dengan baik. selain itu juga kurangnya koordinasi kepala desa dan jajarannya khususnya dengan para kepala dusun, hal ini mengakibatkan pembangunan ditingkat Dusun berjalan di tempat, hanya terpaku pada ibu kota desa saja. Selain itu juga proses administrasi dan dokumen lainnya, yang tidak jelas pendataan dan kearsipan khususnya di bidang pertanahan sehingga terjadi tumpang tindih milik masyarakat, hal ini tentunya membuat kerugian bagi masyarakat itu sendiri. dan juga ketidakjelasan laporan keuangan pemerintahan desa kepada masyarakat, selain itu juga perhatian pemerintahan Desa Senama Nenek kepada masyarakat di nilai kurang, baik di dalam menerima dan menjalankan aspirasi masyarakat, meningkatkan perekonomian masyarakat maupun di bidang pembangunan.

Tabel 1.2.

**Kegiatan Pemerintah Desa Senama Nenek Kecamatan
Tapung Hulu Kabupaten Kampar tahun 2010**

NO	STANDAR KERJA	REALISASI
1	Mengadakan rapat atau pertemuan dengan jajarannya untuk membahas hal-hal yang dianggap perlu dari masing-masing dusun hingga RT	Cendrung berjalan sendiri tanpa ada komando dari atasan yang bersangkutan atau inisiatif sendiri.
2	Di Peruntukan Untuk Peningkatan Ekonomi Masyarakat Yang Ada Di Desa Senama Nenek	Tidak Dikelola Dengan Baik Oleh Aparatur Desa, Sehingga Di Biarkan Begitu Saja
3	Terdatanya Arsip Kepemilikan Masyarakat Di Bidang Pertanahan Dengan Baik	Dalam Mengeluarkan Surat Menyurat Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Tidak Mendata Atau Mengarsipkan Dengan Baik
4	Setiap Setahun Sekali Pemerintahan Desa Diwajibkan Memberikan Laporan Kepada Masyarakat Dalam Rapat Terbuka	Pemerintahan Desa Tidak Pernah Memberikan Laporan Kepada Masyarakat Desa Senama Nenek

Sumber : hasil penelitian lapangan 20011

Dari tabel diatas dapat diketahui kualitas aparaturnya Pemerintahan desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar masih tergolong rendah dimana aparaturnya Pemerintahan Desa Senama Nenek belum mampu secara baik dalam menjalankan tugas yang di emban kepada nya, dimana terlihat

pada tabel diatas masih jauh dari pada harapan yang diinginkan masarakat itu sendiri. Dengan demikian aparatur pemerintahan desa senama nenek perlu mendapat kan perhatian guna meningkat kualitas aparatur pemerintahan tersendiri.

1.2. Perumusan Masalah

Pada apa yang telah di kemukakan pada latar belakang masalah di atas maka dapat di rumuskan masalah penelitian sbagi berikut:

1. Bagaimana kualitas Sumber daya aparatur pemerintahan desa diDesa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas sumber daya aparatur Pemerintahan Desa diDesa Senam Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kualitas sumber daya aparatur pemerintah desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia aparatur desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan dan pedoman yang dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan, khusus nya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur pemerintahan desa.
2. Sebagai sarana untuk melatih dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir penulis melalui penulisan ilmiah.
3. Sebagai salah satu persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosisa! Uin Suska.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam BAB ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam BAB ini berisi telaah pustaka yang merupakan landasan teori yang menyangkut referensi dan buku-buku dengan permasalahan yang di bahas oleh peneliti

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam metode penelitian yang berisikan tentang lokasi populasi dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Isi dari bab ini adalah gambaran umum tentang objek yang akan diteliti dan tempat dimana akan dilakukan penelitian, seperti lokasi penelitian, seperti lokasi penelitian, karakteristik dan demografi.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Isi dari bab ini adalah membahas hasil penelitian tentang analisis kualitas sumber daya aparatur pemerintahan desa kecamatan tapung hulu kabupaten kampar

BAB VI PENUTUP

Isi dari bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian serta kritik dan saran yang membangun bagi objek penelitian agar bisa menjadi lebih baik lagi untuk kedepan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Otonomi Daerah

Otonomi Daerah adalah kewenangan daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan otonomi adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu, berwenang dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU No. 32 Tahun 2004).

Menurut Bratakusumah (2003 : 95) bahwa kebijakan otonomi daerah diarahkan kepada pencapaian sasaran, yaitu: (1). Peningkatan pelayanan publik dan pengembangan kreativitas masyarakat serta aparatur daerah. (2). Keselarasan hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam kewenangan dan keuangan. (3). Menjamin peningkatan rasa kebangsaan, demokrasi dan kesejahteraan masyarakat di daerah. (4). Menciptakan keluwesan bagi kemendirian daerah.

Lebih lanjut menurut Bratakusumah (2003 : 87) mengungkapkan bahwa tujuan yang hendak dicapai dalam otonomi daerah adalah terwujudnya otonomi nyata, dinamis, dan bertanggung jawab. Sedangkan titik berat otonomi daerah diletakkan di daerah kabupaten yang kedudukannya langsung berhubungan dengan masyarakat.

2.2. Pengertian Otonomi Desa

Secara historis desa merupakan cikal bakal terbentuknya masyarakat politik dan pemerintahan jauh sebelum negara-bangsa ini terbentuk. Struktur sosial sejenis desa, masyarakat adat dan lain sebagainya telah menjadi institusi sosial yang mempunyai posisi yang sangat penting. Desa merupakan institusi otonom dengan tradisi, adat istiadat dan hukumnya sendiri relatif mandiri. Undang-undang nomor 22 tahun 1999 telah menunjukkan tiga pola otonomi yaitu otonomi provinsi sebagai otonomi terbatas, otonomi kabupaten / kota sebagai otonomi luas dan desa sebagai otonomi asli.

Menurut Widjaja HAW (2005:165) "otonomi desa adalah otonomi yang asli bulat dan utuh serta bukan merupakan pemberian dari pemerintah. Sebaliknya pemerintah berkewajiban menghormati otonomi asli yang dimiliki oleh desa tersebut, dengan demikian desa yang diatur dalam undang-undang nomor 22 tahun 1999 merupakan transisi dari desa seragam yang diciptakan undang-undang Nomor 5 tahun 1979 dan sekaligus memberi landasan yang kuat bagi terwujudnya "*development community*". Di mana desa tidak lagi sebagai level administrasi atau bawahan daerah akan tetapi justru sebaliknya desa merupakan "*independent community*" yaitu desa dan masyarakatnya berhak berbicara atas kepentingan masyarakatnya sendiri.

Pelaksanaan dan wewenang dan kebebasan otonomi menuntut tanggung jawab untuk memelihara integritas, persatuan dan kesatuan bangsa untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat yang dilaksanakan dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3. Sumber Daya Manusia

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik itu sumber daya alam, maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan yang paling penting dalam mengembangkan dan memajukan suatu daerah. Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada dalam suatu lembaga baik dalam lembaga pemerintah ataupun swasta.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan Kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan persyaratan utama.

Begitu juga dengan sumber daya manusia yang ada di pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, dimana aparaturnya yang terdiri dari berbagai tingkatan pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan sebagainya. Oleh karena itu aparatur yang ada mempunyai peran penting dalam memajukan pembangunan di segala bidang, maka dari itu aparatur dituntut mempunyai kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sehingga pembangunan yang dilaksanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan.

Melalui aparat pemerintah yang berkualitas diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas yang terbaik untuk masyarakat, dalam hal ini dibutuhkan aparatur yang berpengetahuan tinggi, keterampilan yang tinggi, sehingga benar-benar menjadi inovator yang mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Menurut Nawawi (2003:42) yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berpungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Fathoni (2006 : 14) manajemen sumber daya manusia adalah minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Menurut Notoatmodjo (2003: 09) Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Apabila kita bicara secara makro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen, atau lembaga-lembaga yang lain) maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Oleh karena itu, departemen ataupun lembaga yang ada di tengah-tengah masyarakat sudah tentu mempunyai misi dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai itu semua maka perlu direncanakan kegiatan-kegiatan atau program-program dan selanjutnya

untuk pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut tenaga yang profesional atau berkualitas, jika tidak maka semua tujuan yang hendak dicapai tidak akan pernah berhasil. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat *urgen* sekali dalam menentukan untuk mencapai tujuan, maka seorang pemimpin dalam suatu lembaga harus memperhatikan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang akan melaksanakan tugas kerja yang diberikan.

Maka dari itu, dalam pengambilan sumber daya manusia dalam memenuhi dunia kerja baik lembaga pemerintah ataupun swasta diperlukan perencanaan yang profesional tidak hanya asal mengambil saja, begitu juga dengan pengambilan aparatur pemerintahan desa Senama Nenck Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, dimana tidak hanya sekedar comot dan langlung dijadikan sebagai pegawai aparatur pemerintahan desa, dalam pengambilan pegawai pemerintah desa tidak lepas dari kualitas dan kuantitas yang telah dipilih oleh masyarakat ataupun yang dipilih langsung oleh kepala desa.

Dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki aparatur pemerintah sangat menentukan terhadap kemajuan dan perkembangan pemerintah desa tersebut, baik itu perkembangan kualitas masyarakat, perekonomian masyarakat, kesehatan, pendidikan masyarakat dan lain sebagainya.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia

Adapun menurut Taliziduhu (2002 :35) faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia baik dalam suatu organisasi ataupun diluar organisasi, diantaranya adalah:

a. Faktor Internal

Faktor ini mencakup semua kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan oleh pemimpin maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, adapun faktor ini adalah:

1. Misi dan tujuan organisasi, setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut perlu perencanaan yang baik, serta implementasinya.
2. Strategi pencapaian tujuan, misi dan tujuan suatu organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi tertentu
3. Sifat dan jenis kegiatan, merupakan sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Jenis teknologi yang digunakan, sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi.

b. Faktor Eksternal

Adapun faktor ini adalah:

1. Kebijakan pemerintah, kebijakan baik yang dikeluarkan melalui undang-undang, peraturan, surat-surat keputusan menteri dan lain sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan.
2. Sosial budaya, faktor ini masyarakat tidak bisa diabaikan oleh suatu organisasi, sebab setiap organisasi apapun bentuknya tidak lepas dari sosial budaya.
3. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, faktor ini telah berkembang pesat dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi/lembaga ada beberapa hal yang pokok yang saling terkait yaitu:

1. Pengembangan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia.
2. Pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan, komponen-komponen pendidikan dan pelatihan, evaluasi pendidikan dan pelatihan, institusi pengembangan sumber daya manusia
3. Manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja, system kompensasi

2. Potensi Sumber daya Manusia (emosional, apritual, Quteny)

Tingkat IQ (*ntelligence quitiont*) atau kecerdasan intelcktual atau kecerdasan otak seseorang umumnya tetap, sedangkan EQ (*emosional quitiont*) atau kecerdasan emosi) dapat terus ditingkatkan . hal ini didukung oleh pendapat seorang pakar EQ, Daniel *Goleman* sebagai berikut: dalam peningkatan inilah kecerdasan emosi sangat berbeda dengan IQ, yang umumnya hampir tidak berubah selama kita hidup. Bila kemampuan murbi kognitif relatif tidak berubah, maka sesungguhnya kecakapan emosi dapat dipelajari kapan saja. Tidak peduli apakah orang tersebut tidak peka, pemalu, pmarah, kikuk, atau sulit bergaul dengan orang lain sekalipun, dengan motivasi dan usaha yang benar kita mampu mempelajari serta menguasai kecakapan emosi tersebut. tetapi bagaimana?

Seperti yang telah penulis bahas pada bagian sebelumnya, kecerdasan emosi adalah : kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan

daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusia. Emosi adalah bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran yang tinggi. Emosi menyulut kreativitas, kolaborasi, inisiatif, dan *Transformasi*, sedangkan penalaran logis berfungsi untuk mengantisipasi dorongan -dorongan keliru untuk kemudian menyelaraskannya dengan proses kehidupan dengan sentuhan manusiawi. Di samping itu, emosi pun ternyata salah satu kekuatan penggerak: "Bukti-bukti menunjukkan bahwa nilai-nilai dan watak dasar seseorang dalam hidup ini tidak berakar pada IQ tetapi pada kemampuan emosional".

2.4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam era otonomi daerah dan era globalisasi saat ini, Pemerintah Daerah dituntut untuk melakukan langkah dan kebijakan secara tepat, cepat, akurat dan berani melakukan terobosan serta inovasi-inovasi kreatif yang berorientasi pada kepentingan masyarakat luas untuk mendapatkan informasi. akan tetapi itu semua harus didukung dengan kualitas SDM aparatur yang yang berkualitas agar dapat tercapainya sasaran yang di harap kan, selain itu juga partisipasi masarakat sangat di perlu kan

Pendapat Garvin yang dikutip oleh Alma'arif (2009 : 25) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia harus mengandung dimensi kinerja (*performance*), bentuk (*feature*), reliabelitas, kesesuaian, durabilitas, estetika dan kualitas yang di persepsikan (*perceived quality*). Yang dimaksud dimensi kerja adalah parameter atau pengukuran tingkat kemampuan di dalam melaksanakan

tugas atau pekerjaan, sedangkan reliabelitas adalah instrument yang mampu mengungkapkan data, yang dapat dipercaya dan dapat diandalkan dan informasi yang dihasilkan stabil dan konsisten. Durabilitas adalah keawetan atau tahan lama dan Estetika adalah keindahan yaitu kualitas sumber daya manusia yang dapat dilihat dari seni.

Pengertian kualitas sumber daya manusia mempunyai cakupan yang sangat luas, karena dari berbagai ahli memberikan definisi dan membentuknya dalam dimensi yang berbeda. Menurut Spencer (1994 : 30) menjabarkan kualitas sumber daya manusia sebagai suatu yang memuaskan konsumen. Sehingga setiap upaya pengembangan kualitas harus dimulai dari pemahaman terhadap persepsi dan kebutuhan konsumen.

Menurut Guetsh dan Davis yang dikutip oleh Tjiptono dan Anastasia (1998 : 56) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Demikian pula dikatakan oleh Martinich (1997 : 132) memberikan pengertian dimensi kualitas merupakan karakteristik kualitas tipe produk yang multi dimensional menyebabkan produk mampu memberi nilai dan kepuasan konsumen.

Sedangkan menurut Vincent (1998 : 74) kualitas adalah sebagai konsistensi peningkatan atau perbaikan dan penurunan variasi karakteristik dari suatu produk (barang/ataujasa) yang dihasilkan, agar memenuhi kebutuhan yang telah dispesifikasikan, guna meningkatkan kepuasan internal maupun eksternal.

Perlu untuk diperhatikan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak boleh dipandang sebagai suatu ukuran sempit yaitu kualitas produk semata-mata. Hal itu bisa dilihat dari beberapa pengertian tersebut di atas, dimana kualitas tidak hanya kualitas produk saja tetapi juga melibatkan seluruh aspek organisasi. Menurut Mulyadi (1998 : 45) keterlibatan manajemen puncak sangat besar dan menentukan pada posisi kompetitif. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi tanggung jawab setiap orang di dalam organisasi.

Menurut Prayoto (2004 : 36) "Mempersoalkan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang tidak mudah. Apalagi kita sebagai bangsa Indonesia, membicarakan kualitas sumber daya Indonesia berarti membicarakan diri kita sendiri atau kita harus berkaca diri. Kalau memang niatnya memang untuk berkaca diri, kita harus bias melihat realita. Kalau bagus ya bersyukurlah tetapi sebaliknya kalau tidak memuaskan ya tidak perlu berkecil hati, apalagi mengumpat, ibaratnya buruk rupa cermin dibelah. Mempersoalkan kualitas sumber daya manusia paling mudah dilakukan dengan melakukan perbandingan antar bangsa atau antar Negara".

Sedangkan menurut Wibowo (2009 : 189) "Kualitas sumber daya manusia suatu bangsa sangat menentukan perkembangan bangsa tersebut. Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya dalam mewujudkan kehidupan yang lebih baik."

Menurut Linsay yang dikutip Alma'arif (2009 :49) dariPerkembangan sains modern yang menggunakan paradigma Cartesian telah mendominasi

pemikiran manusia pada beberapa dekade terakhir ini. Dalam pandangan Cartesian segala sesuatu dipandang sebagai bagian yang terpisah satu sama lain. Oleh sebab itu, pendekatan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada beberapa negara, termasuk Indonesia, dilakukan secara *fragmented*, yakni hanya dilihat dari aspek fisik saja. Akibatnya kebijakan yang berlaku terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia hanya didekati melalui perspektif gizi dan kesehatan. Asumsinya adalah, jika gizi dan kesehatan masyarakat baik maka dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui menurunnya tingkat morbiditas, meningkatnya usia harapan hidup, sehingga jumlah hari kerja meningkat, dan tingkat produktifitas meningkat pula, yang selanjutnya akan memicu pertumbuhan ekonomi.

Menurut Tjiptono (1991:61) “kualitas dapat dideteksi pada persoalan bentuk, sehingga dapat ditemukan”:

1. Kualitas pelayanan merupakan bentuk dari sebuah janji.
2. Kualitas adalah tercapainya sebuah harapan dan kenyataan sesuai komitmen yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Kualitas dan integritas merupakan sesuatu yang tak terpisahkan.

2.5. Pemerintah

Pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai tugas dan fungsi sangat kompleks, yang mana selain berfungsi sebagai penyelenggara pelayanan umum terhadap masyarakat, juga menjalankan fungsi pemberdayaan dan pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan tugas dan

fungsi pemerintah ini sangat menentukan tercapainya keadilan dan kesejahteraan rakyat secara merata.

Secara umum Pemerintah mempunyai tugas-tugas yang cukup kompleks dan berat sebagai penyelenggara pemerintahan di tingkat Kabupaten/ kota. Oleh sebab itu, sangatlah dibutuhkan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugasnya serta sarana dan prasarana yang memadai. Oleh karena itu dibutuhkan penerapan prinsip-prinsip organisasi secara tepat agar segala sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien sehingga sasaran organisasi dapat direalisasikan dengan maksimal.

Menurut Bayu Suryaningrat, pemerintah menunjuk kepada individu – individu atau jawatan atau perlengkapan Negara. Sedangkan pemerintah adalah perbuatan atau cara – cara atau urusan memerintah (dalam Husen Tandjung, 2003 : 4).

Menurut Ndraha (2005: 36) pemerintah adalah semua badan atau organisasi yang berfungsi memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dan masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan pemerintahan adalah proses pemenuhan dan perlindungan kebutuhan dan kepentingan manusia dan masyarakat.

Pemerintah dalam arti sempit adalah eksekutif yang melaksanakan fungsi menjalankan undang – undang, yaitu sekelompok orang yang diberi tugas untuk merencanakan, mengumpulkan, menyusun, mengorganisasikan, menggerakkan,

dan mengarahkan segenap upaya masyarakat / penduduk dalam suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan Negara yang telah ditetapkan (Dharma,2002: 33).

Jika membicarakan pemerintah tentu tidak lepas dari ilmu pemerintahan dimana antara pemerintah dan pemerintahan merupakan setali seuang yang tidak bisa dipisahkan antara satu dengan lainnya. Sedangkan H.A. Brasz (1978) menyebutkan bahwa pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari tentang cara bagaimana lembaga-lembaga pemerintahan umum itu disusun dan difungsikan baik secara internal maupun eksternal, yaitu terhadap warga negara. Sebagaimana diketahui pemerintah dituntut untuk bersifat profesional dalam menjalankan fungsi roda pemerintahan.

Dharma Setyawan Salam (2002 : 32) memberikan definisi tentang pemerintahan adalah sekelompok orang yang diberikan suatu kekuasaan legal oleh masyarakat setempat untuk melaksanakan pengaturan atas interaksi yang terjadi dalam pergaulan masyarakat (baik antara individu dengan individu, individu dengan lembaga pemerintahan, lembaga pemerintahan dengan lembaga pemerintahan, lembaga pemerintahan dengan pihak swasta, pihak swasta dengan individu) untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan hidup sehari-hari, sehingga interaksi tersebut dapat berjalan secara harmonis. Sedangkan pemerintahan dalam arti luas adalah pemerintahan berdasarkan apa yang dilaksanakan.

2.6. Pemerintahan Desa

Sedangkan pasal 11 Undang-Undang No. 32 tahun 2004 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pemerintahan desa adalah terdiri dari Kepala Desa

dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Desa sebagai suatu organisasi pemerintahan dikepalai oleh seorang kepala desa yang difungsikan menjalankan roda pemerintahan desa. Sedangkan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) difungsikan sebagai wadah permusyawaratan masyarakat. BPD merupakan badan legislatif desa yang akan mengawasi kebijakan yang dilaksanakan oleh kepala desa dalam menciptakan pembangunan desa (Undang-undang No. 32/2004).

Pemerintahan desa ialah merupakan simbol formil kesatuan masyarakat desa sebagai badan kekuatan terendah pemerintahan desa memiliki wewenang asli untuk mengatur rumah tangga sendiri (wewenang otonomi/ pemerintah sendiri) serta wewenang dan kekuasaan sebagai pelimpahan serta bertahap dari pemerintah diatas. Yang dimaksud pemerintah desa menurut pasal 11 Undang-undang No. 32 tahun 2004 adalah kepala desa dan perangkat desa. Kepmendagri No 64 tahun 1999 menyatakan secara tegas bahwa pemerintahan desa adalah kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD).

2.7. Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, Berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan, dimana pendidikan yang dimiliki aparatur pemerintahan desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel 1.1 masih belum mampu menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan harapan masyarakat, khususnya masyarakat yang ada di desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten Kampar

dengan pendidikan yang dimiliki aparaturnya pemerintahan desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten kampar diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan harapan masyarakat itu sendiri karena maju mundurnya suatu instansi baik instansi pemerintahan maupun instansi swasta tidak terlepas dari kualitas sumber daya aparaturnya pemerintahan itu sendiri.

Dalam hal ini jika dikaitkan dengan kualitas sumber daya manusia maka dapat dikaitkan Menurut "Sukidjo" (2009:2) bahwa yang melatar belakangi setiap kualitas sumber daya Aparatur Pemerintahan Desa adalah:

1. Pendidikan

Menurut skidjho.(2009 : 5) Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara Intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan

Sedangkan Menurut Zanara Idris.(1999 : 9) Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Jadi Pendidikan merupakan sesuatu hal yang memegang peran sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dan merupakan sesuatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. dengan menyadari pentingnya pendidikan maka akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, oleh karena pemerintah telah berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas melalui pengembangan dan perbaikan

kurikulum dan sistem evaluasi perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga pendidik lainnya semua itu tidak terlepas dari, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri untuk menghadapi dunia kerja. pendidikan merupakan suatu wadah yang harus dimiliki oleh seseorang baik yang memberi pelayanan dan yang menerima pelayanan guna mempermudah dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya itu sendiri, sebagai mana arti dari pendidikan itu sendiri.

Adapun indikator dari pendidikan menurut Zanara Idris. (1999 : 9) yaitu:

a. Pelatihan

Pelatihan adalah Proses untuk mengembangkan keterampilan, menyebarkan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu Individu atau kelompok pada suatu organisasi agar bekerja lebih efektif dan efisien didalam menjalankan pekerjaan. Udai Parck (2001 :15).

b. Pengembangan Potensi

Pengembangan Potensi merupakan suatu usaha atau proses yang terus menerus menuju pribadi yang mantap dan sukses. Pribadi yang mantap dalam artian menuju kepada kedewasaan mental, sedangkan pribadi yang sukses dalam artian pribadi yang mampu tampil sebagai pemenang dengan mengalahkan semua unsur negatif dalam diri kita. Mengenal diri sendiri dalam artian memperoleh pengetahuan tentang totalitas diri yang tepat dengan menyadari kekuatan dan kelemahan. Kaho Josep Riwi (2000:29)

c. Integrasi

Integrasi yaitu suatu keadaan di mana kelompok-kelompok etnik beradaptasi dan bersikap komformitas terhadap kebudayaan mayoritas masyarakat, namun masih tetap mempertahankan kebudayaan mereka masing-masing. Sedangkan yang disebut integrasi sosial adalah jika yang dikendalikan, disatukan, atau dikaitkan satu sama lain itu adalah unsur-unsur sosial atau kemasyarakatan.

Suatu integrasi sosial di perlukan agar masyarakat tidak bubar meskipun menghadapi berbagai tantangan, baik berupa tantangan fisik maupun konflik yang terjadi secara sosial budaya pramudji (2003:55)

d. evaluasi

evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerja nya sesuatu yang selanjut nya informasi tersebut digunakan menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Simi arikunto (2004 : 1)

2. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan dimana kepemimpinan yang dimiliki Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar masih belum mampu memberikan trobosan-trobosan baru untuk kemajuan desa, khusus nya desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten kampar ini dibuktikan dengan ketidak mampuan Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek dalam mengakomodir masukan-masukan dari masarakat itu sendiri. Selain itu Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar didalam menjalankan dan melaksanakan tugas nya tidak berjalan secara maksimal dan kurangnya koordinasi

antara satu dengan yang lain nya. Hal ini membuktikan ketidak matangan kepemimpinan aparatur pemerintahan desa senama nenek itu sendiri dalam menjalankan dan melaksanakan tugas nya yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masarakat yang ada di desa senama nenek.

Menurut Pandji Anoraga (1998 : 6) kepemimpinan adalah sumber aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Sedangkan menurut Yuniarsi (2008 :165) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Maksudnya adalah dengan ada nya hal demikian maka proses implementasi dari kepemimpina itu sendiri akan dapat berjalan sebagaimana yang di harapa kan, baik sifat dari atas kebawah maupun sebaliknya. selainitu juga kepemimpinan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dengan demikian tujuan dari organisasi itu sendiri akan tercapai, karna keberhasilan itu sendiri tidak terlepas dari faktor kepemimpinan yang harus memiliki kharisma, pandangan kedepan, daya persuasi, dan loyalitas terhadap organisasi.

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Yuniarsi (2008 :165) yaitu:

a. Kharismatik

Kharismatik adalah pancaran wibawa yang terpancar dari dalam diri agar dapat disegani, bukan ditakuti. Kharismatik dibutuhkan diri kita agar tidak dilecehkan, ditekan, disepelkan yang merendahkan martabat harga diri, Rasyid (2002: 47).

b. Loyalitas yaitu Sebagai kesetiaan dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain. Atau suatu ukuran keterkaitan seseorang terhadap sesuatu yang dianggap memberikan kepuasan tersendiri terutama dalam hal kebiasaan (*habitual behavior*) Wiliam (2003:15).

c. Pandangan Kedepan

Pandangan Kedepan ialah mendefinisikan atau merencanakan tujuan organisasi, untuk membuat strategi guna untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri yang melibatkan seluruh komponen yang terlibat di dalam organisasi ini sendiri, Wiliam (2003 :32)

d. Daya Persuasi

Daya Persuasi merupakan kemampuan melakukan sesuatu untuk mengajak atau mempengaruhi orang lain maupun dalam proses membimbing diri sendiri atau yang lain terhadap ide, sikap, atau tindakan dengan cara rasional dan simbolik (meskipun tidak selalu logis), Suwatno (2006 :25).

3. Pengalaman

Berdasarkan hasil penelitian lapangan penulis dimana pengalaman yang dimiliki aparatur pemerintahan desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten Kampar masih belum dapat memberikan pelayanan pemerintahan yang baik dan dalam pendataan asset-aset desa yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat desa, serta memberikan terobosan-terobosan baru untuk kemajuan desa berdasarkan pengalaman yang dimiliki Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Hal ini tentunya menjadi penghambat kemajuan didalam pengembangan dan kemajuan suatu desa itu sendiri. Menurut nogi.s. (2002 : 59) Pengalaman ialah hasil persentuhan alam dengan panca indra manusia. Pengalaman memungkinkan seseorang menjadi tahu dan hasil tahu ini kemudian disebut pengetahuan. Karna pengalaman merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkat kan kualitas sumber daya manusia dengan ada nya pengalaman tersebut maka semua kendala-kendala yang ada dapat di selesaikan dengan baik oleh karena itu setiap tugas yang di berikan di harap kan mampu untuk menyelesaikan,denagan berpaku kepada pengalaman yang telah di miliki dengan demikian pengalam merupakan sesuatu yang tidak dapt dipisah kan dalam prenunjang penigkatan kualitas sumber daya itu sendiri.

Sedangkan Menurut Vardiansyah Dani (2003 : 45) pengalaman adalah menunjukan kepada pengetahuan dan keterampilan tentang sesuatu yang di peroleh lewat keterlibatan dan berkaitan dengan selama periode tertentu,seccara umum pengalaman juga di ketahui sebagai pengetahuan emperikal atau pengetahuan sesorang.

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang pengalaman aparatur pemerintahan desa dalam memimpin. Bahwasanya pengalaman merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya aparatur pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator pengalaman Menurut Vardiansyah Dani (2003 : 45) yaitu:

a. Keterlibatan

Keterlibatan adalah Sejauh mana seorang ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya. Nogi.S (2003:54)

b. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan inderawi. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan indera atau akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Misalnya ketika seseorang mencicipi masakan yang baru dikenalnya, ia akan mendapatkan pengetahuan tentang bentuk, rasa, dan aroma masakan tersebut. Suriasumantri, (2000 : 94)

c. Keterampilan

Menurut Sigit (2003:124). Keterampilan adalah mengembangkan dan memodifikasi menjadi sesuatu yang baru dan belum pernah ada sebelumnya. Bentuk keterampilan dapat berupa ide-ide atau kreativitas, cara-cara, perbuatan, barang dan sebagainya dan bermanfaat untuk kemajuan baik bagi dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Kreativitas sangat

diperlukan supaya dapat menciptakan inovasi (*innovation*), yaitu sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi masyarakat. Tanpa keterampilan dan inovasi berarti tidak ada kemajuan bagi peradaban manusia dan ternyata manusia sangat kreatif terbukti banyaknya

kemajuan yang dapat disaksikan, seperti kemajuan teknologi, kemajuan pendidikan dan sebagainya.

d. Keberkaitan

Menurut Arikunto (2004 : 15) keberkaitan adalah sejauh mana keberkaitan seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dalam meningkatkan kinerja itu sendiri

4. Kualitas sumber daya manusia aparatur

Menurut Hadari Nawawi (2003:52) adalah aparatur yang memiliki pengetahuan memadai berupa pengetahuan umum dan khusus di bidangnya, serta memiliki kemampuan yang baik dalam bidang kehidupan atau secara psikologis baik bersikap umum maupun di bidangnya masing-masing, yang mampu memberdayakan pengetahuan dan pemahaman yang tersebut untuk melakukan semua pekerjaan ataupun tugas dengan cara kritis/karakteristik, kreatif dan dinamis.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Suwatno (2006 :159) kemampuan yang dimiliki berdasarkan pada kecerdasan, emosional yang dapat meningkatkan kinerja ditempat bekerja dan mampu memecahkan masalah yang bersifat rasional dan strategis, yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam yang dimiliki dalam memberikan pelayanan atau melaksanakan tugas,

yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur dalam manajemen sumber daya manusia menurut Linsay (2009:22) faktor-faktornya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Berdasarkan Hasil Penelitian Lapangan Pengetahuan Yang Dimiliki Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Belum Mampu Secara Keseluruhan Dalam Pengembang Dan Pemberdayaan Masyarakat Yang Ada Di Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, Dimana Aparatur Pemerintahan yang Diharapkan Mampu Memberikan Trobosan Baru guna Pengembangan Dan Pemberdayaan Masyarakat Baik Dalam Pelatihan Maupun Didalam Menunjang Program-Program Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Itu Sendiri,hal ini tentunya dapat menghambat dalam pemberdayaan masyarakat yang ada di Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Itu Sendiri.

Menurut Linsay dalam manajemen sumber daya manusia (2009: 23) Pengetahuan adalah Peningkatan informasi dan pengetahuan organisasi secara sistematis untuk meningkatkan Efektivita Organisasi. Dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, serta teknologi yang tepat guna ditambah dengan Budaya yang baik, maka peningkatan produktifitas dan kecakapan/kemampuan akan tercapai sehingga tercipta aparatur yang baik yang dapat melaksanakan tugas nya dengan baik pula.

Sedangkan menurut Harris (2001 :158) Informasi maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang dari berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya.

Adapun indikator dari pengetahuan menurut Linsay (2009 :2003) adalah:

1. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. (yuniarsih 2008 -220)
2. Teknologi adalah yang berarti serangkaian prinsip atau metode *rasional* yang berkaitan dengan pembuatan suatu objek, atau kecakapan tertentu, atau pengetahuan tentang prinsip-prinsip atau metode dan manifestasi langsung dari bukti kecerdasan manusia yang saling berkaitan satu sama lainnya. Yang mengacu pada pemahaman kita tentang dunia nyata sekitar kita, artinya mengenai ciri-ciri dasar pada dimensi ruang, tentang materi dan energi dalam interaksinya satu terhadap lainnya. (Djoyohadikusumo 1999 : 222).
3. Budaya yang baik adalah Sesuatu yang akan memengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak. Sedangkan perwujudan adalah dengan benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-

benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat. (Soelaiman Soemardi 1999 :30)

4. Efektivitas

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Sondang P. Siagian (2001:24)

2. Keahlian

Berdasarkan hasil penelitian lapangan penulis dimana keahlian yang dimiliki Aparatur Pemerintahan Desa Sema Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar belum mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai Aparatur Pemerintahan Desa Sema Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana Aparatur Pemerintahan Desa tidak dapat memberikan pelayanan yang baik seperti mendata dan mengarsipkan surat baik surat masuk maupun surat keluar sehingga pendataan dan kearsipan jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, namun hal ini tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat itu sendiri dimana pendataan dan pengarsipan tersebut tidak ada, sehingga terjadi tumpang tindih milik masyarakat khususnya di bidang pertanahan, hal ini tentu saja dapat merugikan masyarakat itu sendiri dan berdampak kepada tingkat partisipasi

masarakat yang tidak puas akan pelayanan Aparatur Pemerintahan Yang Ada Di
Dea Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar itu sendiri.

Menurut Robins dalam yuniarsi (1997 :36) keahlian adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan kemampuan, ketangkasan, bakat, kesanggupan merupakan tenaga atau daya kekuatan untuk melakukan suatu dengan apa yang di miliki.

Sedangkan Menurut Byham (2000 : 28) Keahlian adalah kemahiran atau kemampuan seseorang dalam suatu ilmu pengetahuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang menjadikan pribadi yang dihargai tinggi, kemampuan akademis seseorang yang tertuang dalam hal praktis untuk menyelesaikan semua masalah yang dihadapi, menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut.

Adapun indikator dari Keahlian menurut Byham (2000:28) adalah :

1. Kecakapan adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk memiliki kesadaran atas eksistensi diri nya dan kesadaran akan potensi diri nya. yang mampu menghasilkan ide –ide kreatif dan cemerlang dalam melaksanakan tugas ataupun dalam melaksanakan aktivitas. Siagian (2001 : 17)
2. Kemahiran adalah keterampilan yang dimiliki seseorang atau individu dalam menunjang setiap aktivitas yang di laksanakan nya, sehingga

dengan keterampilan yang dimiliki nya dapat berjalan yang sesuai dengan apa yang di harapkan. Yuniarsi (2008 : 39)

3. Potensi adalah Sebagai sesuatu yang mesti dikenali dan diwujudkan. Potensi yang tidak ditampakkan tidak akan mampu menciptakan reputasi, potensi yang tersembunyi apabila diusahakan untuk ditampakkan akan menjadi kekuatan dan kelebihan. yang mungkin dicapai atau dikembangkan atau dimiliki atau terjadi pada seseorang maupun pada sesuatu. (djohani, 1996:78).
4. Kemampuan adalah kapasita seorang individu untuk melakukan beragam tugas dal suatu pekerjaan atau sebuah penilaian atas apa yang dapat di lakukan seseorang. Siagian (2001 :27)

3. Kemampuan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan penulis dimana kemampuan yang dimiliki Aparatur Pemerintahan Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar belum Mampu memberikan sebuah terobosan yang baru baik dalam memberikan daya tarik kepada masarakat dalam proses kegiatan pemerintahan dan program yang dapat menunjang peningkatan perekonomian masarakat dan kualiatas masarakat itu sendiri. Sehingga terwujud sasaran dan tujuan dari pemerintahan itu sendiri, tentu menjadi harapan masarakat itu sendiri, hal ini tentu nya berbeda dengan data yang di peroleh oleh penulis selama melakukan penelitian lapangan di desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupatenen Kampar, dimana kemampuan yang dimiliki aparatur pemerintahan desa senama nenek belum sesuia dengan harapan masarakat itu sendiri, karna

dengan hasil kerja dari aparat desa tersebut masih jauh dari harapan di bandingkan dengan aparat sebelum periode sekarang dimana masarakat mendapatkan akses informasi secara baik mengenai program dan pemberdayaan masarakat sehingga masarakat merasa selalu dilibatkan setiap kegiatan atau pun hal-hal yang lain nya, ini tentu nya ber berbeda dengan aparat pemerintahan yang sekarang yang cenderung tertutup dan berjalan sendiri baik sesama aparat maupun dalam melibatkan masarakat yang ada di desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten kampar'

Menurut David Campbell yang kutip oleh suwatno (2009 : 27) kemampuan adalah Kreativitas yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilandasi dengan motivasi dan komitmen yang kuat dalam bidang yang ditekuninya dengan kecakapan serta memanfaatkan data yang sudah ada sebelumnya untuk mencerminkan kelancaran keluwesan atau fleksibilitas suatu gagasan.

Sedangkan Menurut Davis (2000:67) Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan di gunakan mengerjakan sesuatu melalui tindakan nya.

Adapun idikator dari kemampuan menurut David yang kutip oleh suwatno (2009 : 27)

1. Motivasi

Motivasi Adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita. Sukidjho (2009 : 12)

2. Komitmen

Komitmen adalah suatu janji pada diri kita sendiri ataupun orang lain yang tercermin dalam tindakan kita yang membuat seseorang memikul resiko dan konsekuensi dari keputusan tanpa mengeluh dan menjalannya dengan penuh rasa syukur sebagai bagian dari kehidupan yang terus berproses. Arikunto (2004 :7)

3. Fleksibilitas

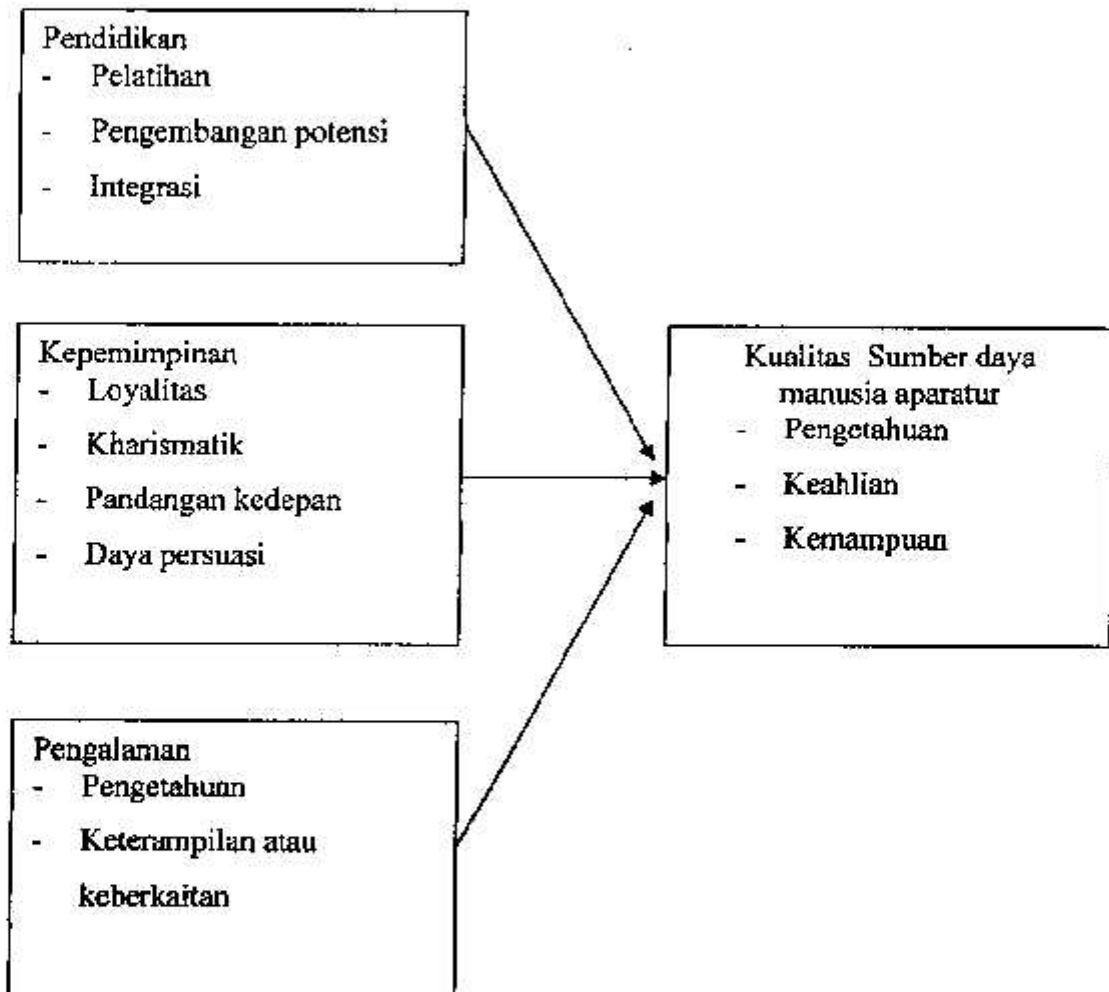
Fleksibilitas Adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok. Fleksibilitas membutuhkan kemampuan memahami dan menghargai pandangan yang berbeda dan bertentangan mengenai suatu isu, menyesuaikan pendekatannya karena suatu perubahan situasi, dan dapat menerima dengan mudah perubahan dalam organisasinya. Yuniarsi (2008 : 15)

4 kreativitas

Kreativitas adalah suatu proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, dalam bentuk suatu gagasan atau suatu objek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru. Siagian (2001:25)

Kerangka Pemikiran

Faktor –faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dapat dilihat pada bagan sebagai berikut



2.8. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan maka dapat di rumuskan sebuah hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu, ***"Di Duga Pendidikan, Pengalaman, Dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kualitas Sumber Daya Aparatur Desa Senama Nenek"***.

2.9. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sukidjo 2009 : 2) Dari pengertian diatas, maka penulis menetapkan beberapa variabel yang akan diteliti oleh penulis, yaitu :

1). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Aparatur Pemerintahan (Y)

- a. Pendidikan
- b. Kepemimpinan
- c. Pengalaman

1). Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur (X)

- a. Pengetahuan
- b. Keahlian
- c. Kemampuan

2.10. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan unsur-unsur yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Tabel 2.2

Operasional Variabel Penelitian Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa (Studi Kasus Aparatur Pemerintahan Desa Semma Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar

Variable	Sub Variabel	Dimensi
- Kualitas sumber dayamanusia Aparatur	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber Daya Manusia - Teknologi - Budaya yang baik - Evektivitas
	Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> - Kecakapan - Potensi - Kemampuan - kemahiran
	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Komitmen - Fleksibility - kreativitas
Pendidikan	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan - Pengembangan potensi - Integrasi - Evaluasi
Kepemimpinan	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Loyalitas - Kharismatik - Pandangan kedepan - Daya persuasi
Pengalaman	Pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan - Keterampilan - Keterlibatan - keberkaitan

Untuk mengukur kualitas sumber daya aparatur pemerintahan desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten kampar, maka variabel penelitian di operasionalkan menjadi sebagai berikut :

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Aparatur Pemerintahan

1. Pendidikan

- Sanagat baik : Apabila aparatur pemerintahan desa di berikan berbagai pembinaan dan pelatihan serara intensip (80-100%)
- Baik : Apabila aparatur pemerintahan desa diberikan pembinaan dan pelatihan secara maksimal (79 - 90%).
- Cukup baik : Apabila aparatur pemerintahan desa kurang diberikan pembinaan dan pelatihan secara maksimal (78 - 85%).
- Tidak baik : Apabila aparatur pemerintahan desa tidak diberikan pembinaan dan pelatihan secara maksimal (50 - 69 %).
- Sangat tidak baik : Apa bila aparatur pemerintahan desa tidak menedapat pembinaan dan pelatihan (40 - 49%)

2. Kepemimpinan

- Sanagat baik : Apabila aparatur pemerintahan desa sangat mempunyai loyalitas untuk memimpin (80-100%)
- Baik : Apabila aparatur pemerintahan desa mempunyai loyalitas untuk memimpin (79 - 90%).
- Cukup baik : Apabila aparatur pemerintahan desa kurang loyalitas untuk memimpin (78 - 85%).

Tidak baik : Apabila aparaturn pemerintahan desa tidak mempunyai loyalitas untuk memimpin (50 - 69 %).

Sangat tidak baik : Apabila aparaturn pemerintahan desa sangat tidak memiliki loyalitas untuk memimpin (40 - 49%)

3. Pengalaman

Sanagat baik : Apabila aparaturn pemerintahan desa sangat memiliki catatan kerja yang baik dalam memimpin (80-100%)

Baik : Apabila aparaturn pemerintahan desa memiliki catatan kerja yang baik dalam memimpin (79 - 90%).

Cukup baik : Apabila aparaturn pemerintahan desa kurang memiliki catatan kerja yang baik dalam memimpin (78 - 85%).

Tidak baik : Apabila aparaturn pemerintahan desa tidak memiliki catatan kerja yang baik dalam memimpin (50 - 69 %).

Sangat tidak baik : Apa bila aparaturn pemerintahan desa sangat tidak memiliki catatan kerja yang baik dalam memimpin (40 - 49%)

B. Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur

1. Pengetahuan

- Sanagat baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Sangat Memiliki Sumber Daya Manusia Yang Baik Di Bidang Pengetahuan (80-100%)
- Baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Cukup Memiliki Sumber Daya Manusia Yang Baik Di Bidang Pengetahuan (79 - 90%).
- Cukup baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Kurang Memiliki Sumber Daya Manusia Yang Baik Di Bidang Pengetahuan (78 - 85%).
- Tidak baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Tidak Memiliki Sumber Daya Manusia Yang Baik Di Bidang Pengetahuan (50 - 69 %).
- Sangat tidak baik** : Apa Bila Aparatur Pemerintahan Desa Sangat Tidak Memiliki Sumber Daya Manusia Yang Baik Di Bidang Pengetahuan (40 - 49%)

2. Keahlian

- Sangat baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Memiliki Kemahiran Dan Kecakapan Yang Sangat Baik Dalam Menjalan Kan Tugas Nya (80-100%)

- Baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Memiliki Kemahiran Dan Kecakapan Yang Baik Dalam Menjalankan Tugas Nya (79-90%)
- Cukup baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Memiliki Kemahiran Dan Kecakapan Yang Cukup Baik Dalam Menjalankan Tugas Nya (78- 85)
- Tidak baik** : apabila aparatur pemerintahan desa memiliki kemahiran dan kecakapan yang kurang baik dalam menjalankan kan tugas nya (50-69 %)
- Sangat tidak baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Tidak Memiliki Kemahiran Dan Kecakapan (40-49%)

3. Kemampuan

- Sangat baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Memiliki Kreativitas Yang Sangat Baik Dalam Meningkatkan Kemampuan Nya (80-100%)
- Baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Memiliki Kreativitas Yang Baik Dalam Meningkatkan Kemampuan Nya (79-90 %)
- Cukup baik** : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Memiliki Kreativitas Yang Cukup Baik Dalam Meningkatkan Kemampuan Nya (78-85%)

Tidak baik : Apabila Aparatur Pemerintahan Desa Memiliki Kreativitas Yang Tidak Baik Dalam Meningkatkan Kemampuan Nya (50-69%)

Sangat tidak baik : apabila aparaturnya pemerintahan desa tidak memiliki Kreativitas dalam meningkatkan kemampuan nya (40-49%)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Didalam mempermudah penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan responden sebagai sumber informasi utama (data penelitian) yang dibutuhkan untuk menganalisis keberadaan variabel penelitian. Data yang dikumpulkan dari responden penelitian melalui daftar questioner dipergunakan sebagai acuan utama untuk menganalisis, variabel penelitian pada objek atau lembaga yang diteliti.

3.1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Alasan penulis memilih judul ini karena penulis melihat potensi sumber daya aparatur pemerintahan desa di Desa Senama Nenek masih belum optimal karena rendahnya partisipasi masyarakat terhadap pemerintahan desa tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintah Desa serta penduduk yang ada yaitu berjumlah sebanyak 3.738 jiwa dengan KK sebanyak 1350KK. Untuk lebih jelasnya pengambilan sampel dari anggota populasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 3.1.
Penetapan Populasi dan Sampel Penelitian

No	Responden	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Persentase (%)
1	Kepala Desa	1	1	100%
2	Sekretaris Desa	1	1	100%
3	Kaur Desa	4	4	100%
4	Kadus	4	4	100%
	Jumlah	10	10	100%

Sumber : Kantor Kepala Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu, Tahun 2009

3.3. Teknik Penarikan Sampel

Mengingat sebagian populasi jumlahnya besar dan tersebar di berbagai tempat maka perlu di gunakan sampel, untuk aparatur pemerintahan desa senama nenek di jadikan responden di ambil secara sensus dan masyarakat dengan menggunakan teori slovin dari 3.378 jiwa dan tingkat erornya 10%

dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

diketahui :

- 1.jumlah masarakat desa senama nenek adalah 3.738 jiwa
2. tingkat kesalahan dalam pengambilan dalam sampel 10%

$$N=3738$$

$$e=10\%$$

$$n = \frac{3.378}{1+(3.738.10\%^2)}$$

$$n = \frac{3.378}{1+(3.378.0,01)}$$

$$1+(3.378.0,01)$$

$$n = \frac{3.378}{38,38} \quad n-3.378 = 97.39447628 = 100$$

3.4. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner (angket) di tujukan kepada apratur pemerintahan desa senama nenek
- b. data sekunder yaitu, data yang penulis peroleh dari kantor kepala desa senama nenek kecamatan tapung hulu kabupaten kampar berupa data jadi yang berhubungan dengan penelitian ini sebagi perlengkapan data primer. Seperti data tentang penduduk, tentang lokasi penelitian dan data tentang tingkat pendidikan aparatur pemerintahan desa senam nenek.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berhubungan dalam penelitian ini, yang terlebih dahulu dengan membuat daftar pertanyaan untuk diajukan kepada responden.

2. Kuisioner

Dalam hal ini penulis menggunakan daftar kuisioner untuk memperoleh data mengenai peran aparatur pemerintah desa dalam meningkatkan potensi sumber daya aparatur pemerintahan terhadap masyarakat dalam pembangunan desa

3. Observasi

Yaitu melakukan peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian yang dalam hal ini meninjau secara langsung Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

3.6. Analisa Data

Setelah data atau bahan – bahan yang diperlukan baik data primer maupun data sekunder, kemudian dikelompokkan menurut masing – masing variable beserta indikatornya. Kemudian data dianalisis baik secara kualitatif dilakukan analisa secara deskriptif, yang digambarkan dengan kata – kata atau kalimat dan menguraikan secara seksama hasil temuan– temuan penelitian secara jelas dan singkat.

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu cara yang menguraikan menyeluruh tentang suatu keadaan yang terjadi pada suatu waktu tertentu kemudian menganalisa data tersebut dan dikaitkan dengan teori – teori yang mengandung pembahasan masalah untuk mengambil keputusan yang kemudian memberikan sasaran atau alternatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustian, Ginanjar Ary, 2005. Esq. Arga. Jakarta.
- Anoraga. 1998. *Konsep kepemimpinan dalam dunia kerja*. Auditya Media. Yogyakarta.
- Bransz. Yang dikutip Alma'arif 2009. *Potensi kualitas sumber daya manusia*
- Byham 2000. *Human resource management international edition 8 th*. Upper Sadle River, New Jersey.
- Djoyo Hadikusumo 1999 *Manajemen sumber daya manusia dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Deddy Supriady, Bratakusumah, 2003. *Otonomi penyelenggaraan daerah*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat, Prof, Dr, M.Si, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 1998, *Total quality management*, edisi pertama, Andi Offset Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Melayu S.P, Drs, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Garvin yang di kutip Alma'arif 2009. *Potensi kualitas sumber daya manusia*
- Vincent, Gaspersz (1998)., *Statistical Process Control : Penerapan Tabel-Tabel Statiskal Dalam*
- Kartasasmita, Ginajar, 1996. *Pembangunan untuk rakyat*. Jakarta.
- Tanjung. 2003. *Ilmu pemerintahan*. Cahayani. Jakarta.
- Linsay dalam Yuniarsi Suwatono , 2009 *manajemen sumber daya manusia*, Alvabeta
- Mulyadi, 1998. *Manajemen sumber daya manusia*. Uir Press. Pekanbaru.
- Martinich, s. Joseph, 1997 , *production and operations management: an applied modern approach*, John Wiley & Son, Inc.
- Nawawi, H. Hadari, dr. Prof, 2003 *manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah mada University Press. Jakarta

Nic Beech, Eugene Mckenna,2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Andi, Yogyakarta.

Ndraha, Taliziduhu, 2002. *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

P. Siagian,Sondang, 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Rineka cipta, Jakarta.

Prayoto, 2004. *Strategi dan kebijakan manajemen sumberdaya manusia* Albavabeta Bandung.

Soekidjo, 2009, *pengembangan sumber daya manusia*, Rineka Cipta, Jakarta

Syafie, Inu Kencana dkk, 2006. *Ilmu administrasi publik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Spencer, 1994. *Manajemen sumber daya manusia*. Prenhallindo, Jakarta.

Soemardi 1999, *manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Bandung : bina aksara.

Salam setiawan,2003.*devinisi pemerintahan* Rineka Cipta Jakarta.

Udai Parek 2001 *pengaruh pengembangan sumber daya manusia kompetensi individu*

Wibowo. 2009. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta.

Widjaja Haw,2002. *Pemerintahan desa/ marga.berdasarkan uu nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah*. PT. Raja Grasindo Persada, Jakarta.

Zanara Idris.1999. *Konsep dan strategi pendidikan*. Bumi Aksara.Jakarta.

Undang – undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. 2004. Lima bintang, surabaya.